Social Métallurgie
Actualités

N° 160 - Mars 2014

MDR

Le prix Citron vient récompenser une célébrité pour son mauvais caractère, son manque d'amabilité ou pour son comportement généralement désagréable. Les *« Gérard de la télévision »* permettent de consacrer le pire de la production audiovisuelle.

Pour notre part, nous avons décidé de décerner exceptionnellement cette année le prix de l'humour d'entreprise le plus douteux.

L'heureux gagnant est le président de l'une des plus grandes banques néerlandaises qui, à l'occasion du congrès annuel de son établissement, a présenté devant plus de 7.000 employés un numéro de cabaret du meilleur goût.

Pour prononcer son discours, le PDG est apparu déguisé en prostituée (qu'il appelle sa sœur cachée) tenancière de maison close. Il s'identifie à son personnage et à sa *« profession »* et il lui fait dire : *« dans mon métier on fait passer depuis des siècles le client en premier. En ce qui concerne les banques, elles ne l'ont découvert que récemment »*.

La suite n'est qu'un festival d'allusions plus fines les unes que les autres. En montrant sa poitrine, il indique que dans son *« métier »*, il faut un bon *« front office »* et il rajoute hilare *« on m'a dit aussi que j'avais un magnifique back office »*. De plus en plus inspiré dans ses propos, il précise qu'il est nécessaire que *« les femmes puissent atteindre de hautes positions, chez nous, la femme est d'ailleurs très souvent au-dessus »*.

Passionné par les rôles comiques, cet incroyable président avait déjà *« joué »*, les années précédentes, un frère imaginaire et un directeur de cirque.

Mais le plus désopilant réside dans le fait que le patron de cette banque est aussi… l'ancien ministre des Finances de son pays !

Philippe LAFONT,
Consultant en droit social

TISSOT éditions
www.editions-tissot.fr

ACTUALITÉ 2

- Rupture conventionnelle : les conséquences du non-respect de la procédure
- Report de l'entretien préalable à la demande du salarié : la lettre recommandée n'est pas nécessaire
- Travail dissimulé : sanctions alourdies

DOSSIER 5

- Permettre aux salariés de prendre leurs repas : quelles sont vos obligations ?

LE POINT SUR 7

- Calculer et verser la contrepartie financière d'une clause de non-concurrence

COURRIER DES LECTEURS 9

Rupture conventionnelle : les conséquences du non-respect de la procédure

Lorsqu'un employeur commet une erreur ou un oubli dans la procédure de rupture conventionnelle, cela entraîne-t-il nécessairement la nullité de la convention ? La Cour de cassation vient de répondre s'agissant de différents défauts d'information et d'une mention erronée du délai de rétractation. Par ailleurs, elle a également précisé le point de départ du délai de renonciation à une clause de non-concurrence.

La rupture conventionnelle vous permet, en commun accord avec votre salarié, de mettre fin au contrat de travail à durée indéterminée qui vous lie. Votre salarié perçoit alors une indemnité de rupture, mais aussi des allocations chômage.

Pour réussir une rupture conventionnelle et obtenir son homologation, certaines formalités doivent nécessairement être respectées : tenue d'un ou plusieurs entretiens, signature d'une convention de rupture, homologation de cette convention par l'administration passé un délai de rétractation, etc.

Chacune de ces étapes doit être effectuée avec soin sous peine de voir la rupture conventionnelle annulée et requalifiée en licenciement injustifié. Toutefois, certains « oublis » ne remettent pas nécessairement en cause la validité de la rupture comme l'illustrent plusieurs décisions récentes de la Cour de cassation.

Rupture conventionnelle : conséquences du défaut d'information du salarié

Lors du ou des entretiens précédant la signature d'une convention de rupture conventionnelle, le salarié a la possibilité de se faire assister :

– soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, qu'il s'agisse d'un délégué syndical, d'un membre du comité d'entreprise, d'un délégué du personnel ou de tout autre salarié ;

– soit, en l'absence de représentants du personnel, par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative, disponible en mairie.

Bien que le Code du travail ne le précise pas de manière directe, la Direction générale du travail a elle, précisé dans une circulaire du 30 juillet 2012, que vous deviez informer le salarié de cette possibilité de se faire assister.

Il faut également informer le salarié de la possibilité qui lui est ouverte de prendre les contacts nécessaires, notamment auprès de Pôle emploi, pour envisager la suite de son parcours professionnel avant de consentir à la rupture conventionnelle.

Notez-le

Cette obligation, que rappelle le formulaire CERFA de rupture conventionnelle, est issue de l'ANI du 11 janvier 2008 qui a créé la rupture conventionnelle et qui s'applique, depuis son extension, à la quasi-totalité des employeurs.

L'oubli de l'une ou l'autre de ces informations n'entraîne pas pour autant la nullité de la convention de rupture. En effet, la Cour de cassation estime que ce seul oubli ne justifie pas une annulation. La validité de la rupture ne peut en effet être remise en cause que si le salarié arrive à prouver que son consentement n'était du coup pas libre et éclairé, ce qui, dans les affaires en cause, n'était pas le cas.

Rupture conventionnelle : conséquences de la mauvaise mention du délai de rétractation

Une fois la convention de rupture signée par les deux parties, un délai de 15 jours calendaires doit être respecté avant de pouvoir demander l'homologation de la rupture à l'administration. Cette demande pouvant être faite au plus tôt le lendemain qui suit la fin de ce délai.

Le respect de ce délai est impératif car il permet à chaque partie de changer d'avis et de se rétracter.

La convention de rupture indique d'ailleurs la fin du délai de rétractation.

Cependant, il peut arriver qu'un employeur se trompe lorsqu'il mentionne ce délai dans la convention de rupture, bien que dans les faits le délai de 15 jours soit respecté. Dans ce cas, la Cour de cassation estime que cela n'entraîne pas la nullité de la convention. En l'espèce, l'employeur avait en effet mentionné dans la convention de rupture une date de fin intervenant un jour trop tôt mais il avait bien envoyé la demande d'homologation passée le délai de 15 jours.

Il en serait autrement si le salarié avait été privé de la possibilité d'exercer son droit à rétractation ou s'il arrive à prouver que son consentement n'était pas libre.

Fil d'actu…

Apprentissage - L'indemnité compensatrice forfaitaire est remplacée par la prime à l'apprentissage *(Loi n° 2013-1278 du 29 décembre 2013, art. 140).* **Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) -** Quand le CHSCT central a mené une expertise, les CHSCT d'établissement ne peuvent pas demander à un expert de se prononcer sur les mêmes points *(Cass. soc., 4 décembre 2013, n° 12-22.350).* **Convention de forfait -** Pour être valable, la convention de forfait doit préciser le nombre d'heures supplémentaires inclus dans la rémunération *(Cass. soc., 15 janvier 2014, n° 12-19.446).* **Délégué syndical (DS) -** Lorsque des organisations syndicales présentent une liste commune et qu'après répartition des suffrages, aucune n'a recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés, elles ne peuvent pas désigner un délégué syndical en se prévalant du score obtenu par la liste commune *(Cass. soc., 14 janvier 2014, n° 12-28.929).* **Discrimination -** Le fait qu'un représentant syndical n'exerce pas ses fonctions salariées en raison du cumul de ses mandats syndicaux ne peut pas permettre à l'employeur de

Rupture conventionnelle : délai de renonciation à une clause de non-concurrence

Vous avez la possibilité de renoncer à une clause de non-concurrence qui ne vous parait pas indispensable dans le délai et les formes prévus par le contrat de travail du salarié ou la convention collective qui vous est applicable.

Problème : comment faire lorsque le contrat prévoit un délai de renonciation qui court à compter de la lettre de notification de licenciement et que le contrat est finalement rompu par le biais d'une rupture conventionnelle ?

La Cour de cassation a répondu et a décidé qu'en cas de rupture conventionnelle, le délai de renonciation à une clause de non-concurrence courrait à partir de la date de rupture fixée dans la convention de rupture.

Cour de cassation, chambre sociale, 29 janvier 2014, n° 12-2759, n° 12-25591, n° 12-24539, n° 12-22116

Report de l'entretien préalable à la demande du salarié : la lettre recommandée n'est pas nécessaire

Vous avez convoqué un salarié à un entretien préalable. Suite à sa convocation, le salarié vous demande de reporter l'horaire de l'entretien. Vous acceptez sa demande. Devez-vous envoyer une nouvelle convocation ?

Convocation à un entretien préalable

La lettre de convocation à un entretien préalable doit comporter certaines mentions obligatoires. La convocation doit indiquer :

– l'objet de l'entretien ;

– la date et l'heure de l'entretien ;

– le lieu de l'entretien.

Cette convocation doit aussi mentionner la possibilité pour le salarié de se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de votre entreprise.

En l'absence d'institutions représentatives dans l'entreprise, il peut être assisté par un conseiller du salarié. Dans ce cas-là, vous devez préciser dans la lettre de convocation l'adresse des services dans lesquels la liste de ces conseillers est tenue à sa disposition (Code du travail, art. L. 1232-4 et D. 1232-5).

La convocation est effectuée par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge.

L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de 5 jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre.

Mais que se passe-t-il lorsque le salarié vous demande de reporter l'entretien préalable ? Devez-vous reprendre la procédure de convocation ?

Report de l'entretien préalable à la demande du salarié

Lorsque le salarié vous sollicite pour reporter son entretien préalable, vous n'avez pas à reprendre toute la procédure.

Vous êtes simplement tenu d'aviser, en temps utile et par tous moyens, le salarié des nouvelles date et heure de cet entretien.

Il n'est pas nécessaire de lui renvoyer une lettre recommandée. Ce changement de date peut être, par exemple, communiqué par e-mail.

Sachez qu'en cas de report de l'entretien préalable à la demande du salarié, le délai de 5 jours ouvrables court à compter de la présentation de la lettre initiale de la convocation.

Attention

Les règles sont différentes si vous êtes à l'initiative du report. Dans ce cas-là, vous devez reprendre la procédure et respecter le formalisme exigé par le Code du travail pour la lettre de convocation à un entretien préalable.

Cour de cassation, chambre sociale, 29 janvier 2014, n° 12-19872

Travail dissimulé : sanctions alourdies

Lorsque vous vous rendez coupable de travail dissimulé, vous vous exposez à de nombreuses sanctions notamment un redressement de cotisations sociales. Or, celui-ci est calculé forfaitairement si vous n'êtes pas en mesure de prouver la durée de la période dissimulée et la rémunération versée au salarié. Nouveauté : ce redressement forfaitaire est majoré en cas de récidive.

Fil d'actu…

le priver du bénéfice d'une prime versée aux salariés occupant le même emploi que lui *(Cass. soc., 18 décembre 2013, n° 12-20.613).* **Droit d'expression -** N'excède pas les limites du droit d'expression une lettre d'un salarié adressée seulement à sa direction dans laquelle il conteste un avertissement si les termes utilisés n'ont pas un caractère malveillant, diffamatoire ou injurieux *(Cass. soc., 18 décembre 2013, n° 12-22.140).* **Entretien préalable -** L'entretien préalable de licenciement d'un salarié ne doit pas se transformer en enquête *(Cass. soc., 12 décembre 2013, n° 12-21.046).* **Faute -** Commet une faute le salarié qui envoie à ses collègues de travail plus d'une centaine de courriels accompagnés de vidéos à caractère sexuel, humoristique, politique ou sportif *(Cass. soc., 18 décembre 2013, n°12-17.832).* **Faute lourde -** Constitue une intention de nuire et donc une faute lourde le fait pour un salarié de dénigrer son employeur auprès des clients et de les détourner vers une autre société créée par son fils *(Cass. soc., 18 décembre 2013, n°12-15.009).* **Harcèlement moral -** Le harcèlement moral est établi par

Travail dissimulé : les différentes hypothèses

Vous commettez une infraction de travail dissimulé lorsqu'intentionnellement vous dissimulez l'activité de l'entreprise (par exemple en n'étant pas inscrit à un registre obligatoire) ou bien celle d'un salarié.

C'est notamment le cas lorsque vous :

– ne faites pas la déclaration préalable à l'embauche ;

– ne délivrez pas au salarié un bulletin de paie ou mentionnez sur ce dernier un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement accompli ;

– ne faites pas les déclarations obligatoires relatives aux salaires ou aux cotisations sociales auprès de l'URSSAF ou du fisc.

Travail dissimulé : les sanctions encourues

Différents types de sanctions sont prévues :

– pénales : jusqu'à 45.000 euros d'amende (225.000 euros s'agissant d'une personne morale) et 3 ans d'emprisonnement ;

– administratives : interdiction d'exercer (pendant 5 ans), fermeture temporaire (pendant 3 mois), exclusion des marchés publics (pendant 5 ans), remboursement d'aides publiques, etc. ;

– civiles : l'employeur encourt un redressement de cotisations sociales ainsi que la perte de la réduction « Fillon » et des autres exonérations de cotisations sociales. Il peut également être condamné à verser une indemnité égale à 6 mois de salaire au salarié.

S'agissant du redressement de cotisations sociales, il porte sur les rémunérations dues à chaque salarié dont l'emploi ou les heures travaillées ont été dissimulés.

Pour calculer ces cotisations sociales, vous devez apporter la preuve non seulement de la durée réelle d'emploi du travailleur dissimulé, mais encore du montant exact de la rémunération versée à ce dernier pendant cette période.

À défaut, le redressement sera calculé sur une rémunération forfaitaire évaluée à 6 fois le SMIC mensuel, peu important que le salarié ait travaillé moins de 6 mois.

Attention

À compter du 1er janvier 2014, le redressement de cotisations sociales est majoré de 25 % en cas de constat de travail dissimulé pour les employeurs ayant récidivé dans un délai de 5 ans.

Cour de cassation, 2e chambre civile, 19 décembre 2013, n° 12-27513

Décret n° 2013-1107 du 3 décembre 2013 relatif aux redressements des cotisations et contributions sociales en cas de constat de travail dissimulé ou d'absence de mise en conformité, JO du 5

Actualité conventions collectives Métallurgie – Accords nationaux (n° 3109) et Ingénieurs et cadres (n° 3025)

Ce mois-ci ces deux conventions collectives n'ont pas fait l'objet d'actualisation. Par contre, plusieurs conventions collectives locales ont été mises à jour.

Pour une consultation intégrale de ces conventions collectives et une meilleure prise en compte des actualisations (les conventions collectives sont mises à jour au quotidien sur Internet), nous vous conseillons de les consulter depuis votre espace abonné www.editions-tissot.fr et de vous inscrire aux alertes conventions collectives pour être informé par mail dès que vos conventions ont fait l'objet d'une actualisation (service compris dans votre abonnement).

Pour toute information complémentaire, n'hésitez pas à contacter notre service relation clientèle au 04.50.64.08.08.

Fil d'actu…

l'existence d'agissements pouvant modifier la santé physique ou mentale. L'employeur qui le conteste doit établir que le licenciement est justifié par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement *(Cass. soc., 14 janvier 2014, n° 12-20.688).* **Heures supplémentaires -** Lors d'un différend relatif au nombre d'heures de travail effectuées, le salarié doit appuyer sa demande par la preuve d'éléments assez précis pour que son employeur puisse répondre avec ces éléments *(Cass. soc., 15 janvier 2014, n° 12-19.472).* **Inaptitude -** Quand l'inaptitude du salarié à son poste de travail découle de son environnement professionnel en raison d'un harcèlement moral exercé par l'employeur, il ne peut pas être licencié *(Cass. soc., 15 janvier 2014, n° 10-19.876).* **Liberté d'expression -** Des restrictions peuvent être apportées à la liberté d'expression pour assurer la protection de la réputation et des droits d'autrui si elles sont proportionnées au but recherché *(Cass. soc., 14 janvier 2014, n° 12-27.284).* **Licenciement – cause réelle et sérieuse -** Le salarié qui ne respecte ni ses obligations contractuelles, ni le règlement intérieur de l'entreprise interdisant les connexions internet privées et les mails personnels, commet une faute justifiant son licenciement *(Cass. soc., 18 décembre 2013, n° 12-17.832).* **Période d'essai -** L'employeur peut rompre la période d'essai dès le 1er jour s'il constate que le salarié n'a pas les aptitudes et qualités professionnelles requises pour le poste *(Cass. soc., 15 janvier 2014, n° 12-14.650).* **Préavis -** Le salarié malade pendant son préavis et qui ne peut donc l'exécuter ne peut pas se voir obligé de verser à son employeur une indemnité compensatrice *(Cass. soc., 15 janvier 2014, n° 11-21.907).* **Promesse d'embauche -** La prise de connaissance tardive par l'employeur de la condamnation du salarié pour des faits de violence ne constitue pas une cause de rupture de la promesse d'embauche *(Cass. soc., 20 novembre 2013, n° 12-23.864).* **Retenues sur salaires -** Les retenues sur salaire sont autorisées pour leur fraction ne dépassant pas le 10e du montant des salaires exigibles par exemple, pour le remboursement d'un prêt consenti par l'employeur au salarié *(Cass. soc., 15 janvier 2014, n° 12-19.739).*

Par Caroline Gary, chargée de relations humaines en entreprise

Permettre aux salariés de prendre leurs repas : quelles sont vos obligations ?

Fini le temps où la majeure partie des salariés rentraient chez eux pour se restaurer.

Ils mangent rapidement dans leur bureau ou dans tout autre lieu de travail (usine, atelier, entrepôt, etc.). Mais le saviez-vous, cette pratique, bien que répandue, est interdite par la loi ?

Ce dossier fait le point sur la question des obligations de l'employeur à propos des repas des salariés.

1 ▬ Les salariés ne peuvent pas prendre leur repas n'importe où

L'article R. 4228-19 du Code du travail énonce qu'il est interdit de laisser les travailleurs prendre leur repas dans les locaux affectés au travail, une interdiction principalement édictée pour des questions d'hygiène.

Il vous appartient donc en tant qu'employeur de veiller au respect de cette règle en la rappelant dans une note de service, le règlement intérieur de l'entreprise ou le contrat de travail, notamment pour éviter tout risque de procès-verbal dressé par l'inspection du travail en cas de contrôle.

Aussi comme les salariés doivent pouvoir se restaurer, il va falloir leur libérer pour cela un emplacement.

L'emplacement de restauration

- Dans les établissements où le nombre de travailleurs souhaitant prendre habituellement leur repas sur les lieux de travail est inférieur à 25, l'employeur doit mettre à leur disposition un « emplacement » leur permettant de se restaurer dans de bonnes conditions de santé et de sécurité (article R. 4228-23, alinéa 1er du Code du travail).

Remarques

Ce n'est pas l'effectif de l'entreprise qui fonde l'obligation de mise en place d'un emplacement de restauration, mais le souhait d'un seul salarié désireux de déjeuner habituellement sur les lieux de travail.

Le texte ne décrit pas :

– les conditions auxquelles cet emplacement doit répondre, si ce n'est qu'il doit permettre de se restaurer dans de bonnes conditions de santé et de sécurité ;

– ce qu'il faut entendre par la notion de prendre « habituellement » ses repas sur le lieu de travail.

Quant à la notion d'emplacement à mettre à disposition, elle implique un espace dédié à la restauration, mais pas nécessairement une pièce séparée, l'emplacement de restauration pouvant, sur autorisation de l'inspecteur du travail et après avis du médecin du travail, être aménagé dans les locaux affectés au travail à condition que l'activité de ces locaux ne comporte par l'emploi de substances ou de préparations dangereuses.

En tout état de cause, cet emplacement doit respecter les règles élémentaires d'hygiène et de sécurité (nettoyage régulier, poubelles, etc.).

- Dans les établissements où le nombre de travailleurs souhaitant prendre habituellement leur repas sur les lieux de travail est au moins égal à 25, l'employeur, après avis du CHSCT ou à défaut des délégués du personnel, met à leur disposition un « local de restauration » (article R. 4228-22, alinéa 1er du Code du travail).

Lorsqu'il est mis en place, ce local doit être pourvu de sièges et de tables en nombre suffisant et comporter un robinet d'eau potable, fraîche et chaude, pour 10 usagers (article R. 4228-22, alinéa 2 du Code du travail).

Il doit, par ailleurs, être doté d'un moyen de conservation ou de réfrigération des aliments et des boissons et d'une installation permettant de réchauffer les plats (article R. 4228-22, alinéa 3 du Code du travail).

Enfin, après chaque repas, l'employeur doit veiller au nettoyage du local de restauration ou de l'emplacement et des équipements qui y sont installés (article R. 4228-24 du Code du travail).

À savoir

Pour vérifier la conformité des locaux aux normes d'hygiène et de sécurité, l'inspection du travail peut, à tout moment, pénétrer librement dans toutes les parties de l'entreprise et, a fortiori, à l'intérieur du local de restauration. Vous ne serez pas forcément informé d'une telle visite et vous ne pouvez en aucun cas vous y opposer.

Notez-le

Le comité d'entreprise peut, dans le cadre de ses activités sociales et culturelles, acheter des micro-ondes ou des réfrigérateurs supplémentaires. Ils seront financés sur le budget des activités sociales et culturelles.

2 ▬ Le restaurant d'entreprise ou interentreprises

Le Code du travail ne contient aucune règle sur le restaurant d'entreprise ou interentreprises.

La création d'un restaurant d'entreprise n'est pas obligatoire. À l'employeur, au comité d'entreprise ou aux deux parties conjointement, d'en prendre l'initiative.

Compte tenu des coûts d'investissement que représente une telle opération, il est fréquent que plusieurs entreprises exerçant leurs activités dans une même zone géographique mettent en place ensemble un restaurant interentreprises.

La gestion du restaurant d'entreprise peut être assurée par :

– l'entreprise elle-même ;

– un groupe d'entreprises ;

– le comité d'entreprise, dans le cadre de ses activités sociales.

Plusieurs modes de gestion sont possibles :

– soit l'entreprise assure directement et totalement la gestion du restaurant. Elle devra alors se doter en moyen de personnel, effectuer les installations nécessaires et passer contrat avec des fournisseurs de denrées alimentaires et boissons ;

– soit l'entreprise confie une partie de la gestion à un prestataire chargé de la livraison de repas cuisinés ou de la confection des repas ;

– soit la gestion est totalement confiée à un tiers.

Dans tous les cas, sa mise en place implique la consultation préalable des institutions représentatives du personnel (DP, CE et CHSCT, selon les cas).

Tous les salariés de l'entreprise ont un droit d'accès au restaurant d'entreprise, peu importe la forme de leur contrat (CDD, CDI), et leur durée de travail (temps plein ou à temps partiel). Les intérimaires y ont également accès bien que n'étant pas salariés de l'entreprise d'accueil.

L'aménagement des locaux destinés au restaurant d'entreprise doit être effectué en respectant l'ensemble des règles de sécurité et d'hygiène applicables aux locaux de travail (extincteurs en nombre suffisant, aménagement de dégagements, affichage des consignes d'incendie).

Ce n'est pas parce que l'employeur ou le CE permettent aux salariés de se restaurer à la cantine qu'ils doivent être pour autant nourris gratuitement, sinon, il s'agirait d'un avantage en nature, devant en tant que tel être réintégré dans l'assiette des cotisations de Sécurité sociale.

L'administration tolère qu'il soit fait abstraction de l'avantage en nature lorsque la participation personnelle du salarié est au moins égale à 50 % de la valeur forfaitaire fixée dans les conditions de l'article 1er de l'arrêté du 10 décembre 2002.

Aujourd'hui, la valeur forfaitaire d'un repas pris à la cantine ou au restaurant d'entreprise ou interentreprises est fixée à 4,60 euros. Aussi :

– si la participation financière du salarié au prix du repas servi par la cantine subventionnée directement par l'entreprise est inférieure à 50 % de l'évaluation forfaitaire, il convient de réintégrer la différence entre cette évaluation forfaitaire de l'avantage en nature nourriture et le montant de la participation personnelle du salarié dans l'assiette des cotisations ;

– si elle est supérieure ou égale à 50 % de l'évaluation forfaitaire, l'avantage en nature peut être négligé et ne doit pas être intégré dans l'assiette des cotisations.

Exemples :

– *si la participation salariale s'élève à 1,50 euro par repas, l'avantage en nature à réintégrer dans l'assiette est de 3,10 euros par repas (4,60 euros - 1,50 euro) ;*

– *si la participation salariale s'élève à 3 euros par repas, l'avantage en nature nourriture peut être négligé et ne pas être intégré dans l'assiette des cotisations.*

3 ▬ Titres-restaurant

L'employeur peut participer au coût du repas en fournissant aux salariés des titres-restaurant.

Ces titres de paiement remis par l'employeur aux salariés leur permettent d'acquitter en tout ou en partie le prix du repas consommé au restaurant ou acheté auprès d'un détaillant en fruits et légumes (article L. 3262-1 du Code du travail).

Si vous choisissez de délivrer aux salariés des titres–restaurant, vous pouvez bénéficier d'exonérations fiscales et sociales. Pour cela, votre participation doit être comprise entre 50 et 60 % de la valeur du titre, sans excéder 5,33 euros (valeur au 1er janvier 2014).

Attention

En cas de participation du comité d'entreprise au financement des titres-restaurant, il convient de cumuler la participation de l'employeur et celle du CE pour apprécier les limites d'exonération.

Tous les salariés de l'entreprise qui justifient d'un repas compris dans leur horaire de travail doivent bénéficier des titres-restaurant.

L'octroi des titres étant soumis à une condition de travail effectif, le salarié dispensé d'exécuter son préavis, le salarié malade, en formation ou encore en congés payés ne peut y prétendre pour les jours d'absence.

Un même salarié ne peut recevoir qu'un titre-restaurant par repas compris dans son horaire de travail journalier. Un salarié dont l'horaire de travail comporte deux repas pourra recevoir deux titres-restaurant.

Attention

L'attribution de titres-restaurant ne remplace pas textuellement l'obligation de mettre un local à la disposition des salariés pour le repas.

Dans une ancienne réponse ministérielle (n° 8300 du 27 mai 1964), l'Administration avait précisé que la remise de titres-restaurant pouvait se substituer à la mise en place d'un local pour se restaurer si trois conditions étaient réunies :

– l'installation d'un local au sein de l'entreprise est matériellement difficile ;

– les salariés acceptent de bénéficier de titres–restaurant ;

– il existe, à proximité de l'entreprise, un ou plusieurs restaurants acceptant les titres-restaurant.

La Cour de cassation semble du même avis, laissant à penser qu'un employeur est obligé d'octroyer des titres-restaurant à défaut de mise en place d'un local ou d'un emplacement de restauration.

Mais le Conseil d'Etat s'est opposé au fait que l'employeur puisse se dégager de son obligation de mettre à disposition de ses salariés un local pour déjeuner (CE,11 décembre 1970, n° 75398).

Si vous n'entendez pas mettre à disposition des salariés un local de restauration et que vous souhaitez compenser cette absence par la délivrance de titres-restaurant, il est vivement conseillé d'interroger l'inspection du travail en demandant une réponse écrite.

Le plan gouvernemental 2013-2015 de lutte contre les drogues et les pratiques addictives prévoit que l'article R. 4228-20 du Code du travail qui précise qu'« aucune boisson alcoolisée autre que le vin, la bière, le cidre et le poiré n'est autorisée sur le lieu de travail » doit être prochainement modifié. Cette modification a pour but de permettre aux employeurs de limiter toute boisson alcoolisée dans l'entreprise.

Sachez par ailleurs que l'employeur est passible d'une amende de 3.750 € en cas de mise à disposition d'alcool non autorisé par le Code du travail, appliquée autant de fois qu'il y a de salariés concernés.

Calculer et verser la contrepartie financière d'une clause de non-concurrence

Bon à savoir

Certains contrats de travail peuvent prévoir des clauses de non-concurrence. Ces clauses visent à interdire à un salarié dont le contrat est rompu (quelle qu'en soit la cause et peu importe à qui en revient l'initiative) d'exercer le même métier pour une société concurrente.

Au fil du temps, une double évolution a conduit à la situation actuelle. D'abord, les employeurs ont eu massivement recours à ces clauses et les ont largement répandues dans les contrats de travail. Puis, les tribunaux sont intervenus pour encadrer ces clauses et redéfinir leur utilisation.

Pour être valable, une clause de non-concurrence doit remplir plusieurs conditions simultanément :

– elle doit être limitée dans l'espace et dans le temps ;

– elle doit être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise ;

– elle doit comporter une contrepartie financière pour le salarié.

La première condition encadre les clauses en imposant une durée et une limite géographique (la commune, le département, les départements limitrophes, la région...). La deuxième condition est venue réduire le nombre de clauses applicables dans les contrats de travail. Pour être valide, cette clause ne peut s'appliquer que dans les cas où elle est vraiment motivée :

– un commercial qui partirait avec le carnet d'adresses de l'entreprise ;

– un ingénieur qui maîtriserait les processus clefs de la société ;

– enfin, la troisième condition est celle qui nous intéresse le plus dans le cas présent, puisque la jurisprudence impose en effet le versement d'une indemnité de non-concurrence.

Cette indemnité de non-concurrence doit être fixée en relation avec la limitation temporelle et géographique : plus la durée pendant laquelle un salarié ne peut pas exercer son métier est longue, plus le rayon de l'interdiction est important, plus l'indemnité devra être conséquente. De même, cette indemnité doit être cohérente avec la rémunération du salarié. Même si aucun texte n'impose de pourcentage ni de lien direct avec le salaire (en pourcentage de celui-ci par exemple, on peut tout à fait accepter une indemnité fixée forfaitairement), il n'est pas possible de fixer un montant dérisoire, trop éloigné du salaire.

Le versement de l'indemnité de non-concurrence n'est pas obligatoirement effectué en totalité au jour de la rupture du contrat, sauf si certains accords collectifs le prévoient. La plupart du temps, les employeurs préfèrent échelonner leurs versements sur la période de non-concurrence. Cela leur confère un double avantage :

– cela représente un certain moyen de pression sur le salarié qui se sent plus fortement tenu de respecter ses obligations ;

– en cas de non-respect de la clause, ils peuvent suspendre les paiements. Ce qui est beaucoup plus simple que de devoir se tourner vers la voie judiciaire pour récupérer les sommes indûment versées au salarié fautif.

Il est possible de renoncer à une clause de non-concurrence pour un employeur qui ne souhaiterait finalement pas l'appliquer à condition que cela ait été prévu dès le départ dans la clause elle-même. Si ce n'est pas le cas, l'employeur sera tenu d'appliquer la clause dans tous les cas et donc de verser l'indemnité de non-concurrence, même si certains cas de rupture de contrat ne représentent aucun risque pour l'entreprise. Par exemple, un salarié démissionnant pour suivre son conjoint à l'autre bout de la France pourrait être une situation dans laquelle un employeur préfèrerait renoncer à la clause de non-concurrence...

La clause de non-concurrence et sa contrepartie financière peuvent, selon les cas et les différentes conclusions d'accords, se cumuler avec une transaction. Ou bien au contraire, à l'occasion d'une transaction, une renonciation à la clause de non-concurrence peut être intégrée.

L'indemnité de non-concurrence est assimilée à un revenu d'activité et elle est à ce titre soumise aux mêmes cotisations que le salaire de base, dont la CSG et la CRDS notamment.

Les obligations des salariés

Le salarié est tenu de respecter la clause de non-concurrence. S'il outrepasse cette obligation, il s'expose au remboursement des sommes déjà perçues. À l'inverse, si l'employeur ne verse pas l'indemnité de non-concurrence, le salarié est alors déchargé de son obligation de non-concurrence et ce, sans que les sommes déjà perçues puissent lui être réclamées.

Les erreurs fréquemment commises

L'indemnité de non-concurrence est due quel que soit le motif de la rupture du contrat, sauf disposition contraire explicitement prévue dans la clause elle-même. Ainsi, il conviendra d'être vigilant, car dans certains cas l'employeur pourrait se croire dégagé de son obligation à l'égard de cette clause. Il n'en est rien, elle est notamment due, même dans les cas de départs suivants :

– rupture de la période d'essai ;

– fin de CDD ;

– rupture conventionnelle ;

– démission ;

– licenciement, y compris pour faute grave ou lourde ;

– inaptitude du salarié ;

– départ ou mise à la retraite du salarié.

Seul le décès du salarié constitue un motif de non-versement de l'indemnité de non-concurrence.

L'indemnité est due, même si l'entreprise vient à disparaître par une cessation volontaire.

Il ne peut pas non plus y avoir de minoration de l'indemnité selon les cas de rupture. Toute clause qui prévoirait que l'indemnité serait réduite dans certains cas de rupture (comme la démission pour motif légitime par exemple) serait nulle.

Il est strictement interdit de prévoir le versement de l'indemnité de non-concurrence à la fin de la période de non-concurrence. Ceci entraînerait la nullité de la clause. Et ce, même si la somme était bloquée sur un compte dédié par l'employeur durant l'intervalle de temps.

L'indemnité de non-concurrence ouvre droit à une indemnité de congés payés basée sur son montant. Or souvent, les employeurs omettent ce point. Pour simplifier le traitement, il peut être envisagé d'associer à l'indemnité de non-concurrence une indemnité forfaitaire de 10 % au titre des congés payés.

Enfin, sachez que toute clause illicite ouvre systématiquement droit à des dommages et intérêts.

Évitez les erreurs

N'oubliez pas de demander l'accord du salarié

Pour faire évoluer une clause de non-concurrence, sachez que l'accord du salarié est indispensable, car c'est une modification d'un élément essentiel du contrat de travail. En effet, un simple aménagement des conditions de travail relève de votre pouvoir de direction, mais ajouter ou modifier une clause de non-concurrence revient à introduire une modification – qualifiée d'essentielle – de ce contrat. Vous ne pouvez alors le faire qu'avec l'accord du salarié.

Ne dissimulez pas la clause de non-concurrence sous une autre appellation... pour échapper au paiement de la contrepartie financière

Les juges ne seront pas dupes et la requalifieront, comme ils l'ont fait pour une clause de clientèle contenant l'interdiction d'entrer en contact avec les clients de l'employeur.

N'oubliez pas de mentionner le détail du montant de la contrepartie financière dans la clause de non-concurrence !

L'indemnité de non-concurrence génère des droits à congés payés. Il faut donc faire attention à la rédaction de la clause de non-concurrence et prévoir notamment que le montant de l'indemnité de non-concurrence comprend le versement des congés payés. Si ce n'est pas le cas, vous pourriez être obligé de verser les congés payés en plus de la contrepartie financière fixée.

Le rôle des RP

La clause de non-concurrence figure au contrat de travail du salarié, elle n'est pas négociée collectivement et, en cas de contestation sur son application, c'est le conseil de prud'hommes qui est compétent.

Les délégués du personnel n'ont donc pas à être consultés sur cette question.

Notre conseil

Signez une clause de non-concurrence uniquement pour les postes les plus sensibles

Ceci vous permettra de préserver les intérêts vitaux de votre entreprise. À l'usage, il apparaît en effet que bon nombre d'entreprises croient se prémunir contre un risque en généralisant cette clause dans les contrats de travail. Mais si les conditions de validité ne sont pas respectées, vous risquez de devoir payer une contrepartie sans avoir protégé pour autant votre entreprise.

Êtes-vous sûr, par exemple, de vouloir interdire à un salarié de s'engager chez un concurrent ou voulez-vous simplement interdire à celui-ci de divulguer certaines informations confidentielles ? Dans le premier cas, c'est effectivement une clause de non-concurrence qu'il faut mettre en vigueur ; dans le second, il s'agit d'une clause de confidentialité, voire d'une simple obligation générale de loyauté du salarié à l'égard de l'entreprise.

La clause de non-concurrence peut s'avérer très coûteuse pour l'entreprise, surtout en période de difficultés économiques : elle peut très vite renchérir le coût d'une mesure de licenciement économique et affecter la trésorerie de l'entreprise. Ne généralisez donc pas trop son application et réservez-là aux postes sensibles.

Relisez les dispositions de votre convention collective

La plupart des textes conventionnels prévoient en effet des dispositions relatives à la clause de non-concurrence et encadrent parfois les modalités de versement de sa contrepartie financière. Vous devez absolument en prendre connaissance et veiller à ce que le salarié soit informé. Si les dispositions conventionnelles ne sont pas assez précises (par exemple, détermination du salaire à prendre en compte), n'hésitez pas à les compléter dans le contrat de travail.

Modèles de document (pages suivantes)

- Bulletins de paie annotés et commentés

Cette fiche conseil est un extrait de la nouvelle publication : Responsable et Gestionnaire paie (Éditions TISSOT).

** Des fiches complémentaires et des bulletins de paie annotés et commentés, ainsi que des modèles de courrier, sont accessibles directement depuis la version Internet de cette publication (accès réservé aux abonnés « Gestionnaire et Responsable paie »). Plus d'informations et essai gratuit sur www.editions-tissot.fr et auprès de notre service relation clientèle : 04.50.64.08.08.*

Courrier des lecteurs

Par Yves Elbaz, juriste en droit social

Licenciement

Licencier un salarié qui harcèle l'un de ses collègues au téléphone, c'est possible même pour des motifs tenant à la vie privée

Un salarié m'a rapporté être constamment dérangé au téléphone, voire harcelé par l'un de ses collègues de travail. Il se trouve que celui qui n'a de cesse de passer des appels téléphoniques depuis son poste de travail a eu une relation sentimentale avec la fille de ce salarié. Cela devient embarrassant au point que j'envisage pour ce motif de licencier le salarié « harceleur ». Est-ce une cause réelle et sérieuse de licenciement, voire une faute grave ?

Cette question est délicate. D'un côté, s'il y avait contentieux, les juges ne risqueraient-ils pas de dire que le motif de licenciement est tiré de la vie personnelle du salarié ? En effet, l'affaire ne concerne pas que deux collègues de travail. Elle concerne certes deux salariés, mais l'un est le père d'une jeune fille qui a eu une relation sentimentale avec un homme qui n'est autre qu'un de ses collègues de travail !

D'un autre côté, on peut dire que vous, employeur, êtes tiers à cette affaire sentimentale, mais qu'elle empoisonne les relations de travail entre ces deux collègues. Ce que vous voulez sanctionner, c'est le fait qu'un salarié, pendant le temps de travail, émette des appels téléphoniques répétés depuis son poste professionnel sur celui d'un collègue, le reste vous importe peu. Il vous appartient d'agir si un salarié se plaint d'être harcelé. D'ailleurs, la jurisprudence est bien établie : un fait de la vie personnelle ne peut pas justifier l'engagement d'une procédure disciplinaire débouchant sur une sanction, sauf s'il se rattache à la vie professionnelle du salarié ou constitue un manquement à une obligation découlant du contrat de travail. On est bien dans ce cas-là !

Remboursement des contraventions routières

L'employeur qui paie l'amende de son salarié pour des infractions commises par un salarié lors de la conduite du véhicule professionnel peut-il se faire rembourser ?

Non, sauf à démontrer que le salarié a commis une faute lourde.

Je suis en procès avec un salarié que j'ai licencié et qui conteste la légitimité de son licenciement en justice. Aux prud'hommes, j'ai formulé une demande reconventionnelle tendant au remboursement par ce salarié du montant de plusieurs contraventions pour stationnement irrégulier et excès de vitesse. Pensez-vous que je vais obtenir gain de cause ?

Non, nous ne le pensons pas. Il faut distinguer deux types d'amendes, celles qui concernent les contraventions pour stationnement irrégulier et celles qui concernent les excès de vitesse. Pour les premières, il n'est pas possible d'opérer une compensation entre le montant des contraventions et le salaire de l'intéressé, ni de les lui faire payer directement. En ce qui concerne les amendes pour les infractions routières commises par le salarié dans l'exercice de ses fonctions avec un véhicule appartenant à l'entreprise, l'employeur peut tout à fait établir qu'il n'est pas l'auteur véritable de l'infraction. Pour ce faire, il faudrait ou aurait fallu, à réception de l'avis d'amende, former une requête en exonération dans laquelle vous devez préciser l'identité, l'adresse et la référence du permis de la personne présumée conduire le véhicule lors de la constatation de la contravention. Le salarié auteur de l'infraction devra alors s'acquitter de l'amende. Il se verra aussi retirer sur son permis les points correspondant à cette infraction.

Dans cette affaire, le seul moyen de vous faire rembourser aurait été de démontrer l'intention de nuire du salarié, caractéristique de la faute lourde, ce que vous n'alléguez pas en l'espèce. Seule la faute lourde du salarié permet à un employeur d'engager la responsabilité civile de celui-ci. C'est pourquoi nous ne pensons pas que cette demande reconventionnelle tendant au remboursement par ce dernier du montant de plusieurs contraventions pour stationnement irrégulier et excès de vitesse sera entendue.

Clause de mobilité

Une clause de mobilité ne peut pas remettre en cause une situation de travail à domicile

Nous avons autorisé une salariée suite à son détachement dans une filiale, à travailler à son domicile et à ne venir au siège de l'entreprise qu'une fois par semaine, étant entendu que nous prenions à notre charge ses frais de déplacement. Cet arrangement était inscrit dans son contrat de travail. Son contrat prévoyait également une clause de mobilité. Nous lui avons fait savoir que ce mode de fonctionnement ne nous convenait plus et qu'elle devra dorénavant tous les jours exercer ses fonctions au siège. Face à son refus, nous l'avons licenciée pour abandon de poste. Elle estime son licenciement abusif. Qu'en est-il ?

Puisque vous et la salariée avez convenu que tout ou partie de la prestation de travail de la salariée se ferait à son domicile, il n'est pas possible de modifier cette organisation contractuelle sans son accord.

Le fait qu'il existe une clause de mobilité dans le contrat n'y change rien. Une telle clause signifie juste que la salariée devra rejoindre son nouveau lieu de travail conformément à ce qui est indiqué dans son contrat, à condition que cette clause de mobilité soit mise en œuvre dans l'intérêt de l'entreprise.

Mais une clause de mobilité ne peut pas remettre en cause une situation de travail à domicile. Plus que de fixer un lieu de travail, prévoir qu'un salarié travaillera depuis son domicile est un mode particulier d'organisation du travail sur lequel se sont entendues les parties.

Vous avez un peu précipité les choses en la licenciant pour abandon de poste. En cas de saisine d'un tribunal, le licenciement sera considéré comme sans cause réelle et sérieuse.

Editions TISSOT
CS 80109 - 74941 ANNECY LE VIEUX CEDEX
Téléphone : 04 50 64 08 08 - Fax : 04 50 64 01 42
Internet : www.editions-tissot.fr

Directeur de la publication : Robin DUALÉ
Editeur : Nathalie GODARD
Auteurs : Caroline GARY, Philippe LAFONT, Yves ELBAZ
PAO : Gaby HOLTZER
Fabrication : Christine TARASCONI, Delphine PICCHIOTTINO
Dépôt légal : 2014-03 (03)

Crédits photos : © auremar - Fotolia.com / © atmospheric - Fotolia.com / © Chlorophylle - Fotolia.com / © Macapa - Fotolia.com

La contrepartie financière d'une clause de non-concurrence

Référence Internet MBS.09.1.041

Saisissez la « Référence Internet » MBS.09.1.041 dans le moteur de recherche du site www.editions-tissot.fr pour accéder à ce contenu actualisé (voir mode d'emploi page 7)

Situation 1 : Un salarié perçoit une fraction de son indemnité de non-concurrence au moment de la rupture de son contrat de travail

BULLETIN DE PAYE N° 1 Période de paye : 01/06/2013 au : 30/06/2013

EDITIONS TISSOT
9, rue du pré Paillard
74940 ANNECY-LE-VIEUX

SIRET : NAF :
URSSAF :

Date d'entrée : 01/06/2012 Sortie : 30/06/2013
Date ancienneté : 01/06/2012
Nature d'emploi : Ingénieur projet
Statut catégoriel : Non Cadre Position :
Niveau :
N° S.S. : 2-90-27-22-705-951-23 Echelon :
Service : Coefficient :

Madame HUBERT Isabelle
15, Allées des Camélias
74160 ST JULIEN EN GENEVOIS

CCN : Exploitations pépinières horticulture Haute Savoie

Code	Libellé	Base	Taux	Montant	Part patronale Base	Taux	Montant
GMENS	Salaire de base	151.67	18,790	2 850.00			
	Total Brut SS			2 850.00			
GINDNONCURRENCE	Indemnité de non concurrence	1 995.00	1,000	1 995.00			
COTMALAD	SS Maladie	4 845.00	0,750	36.34		12,800	620.16
COTVIEILTA	SS Vieillesse TA	3 086.00	6,650	205.22		8,300	256.14
COTVIEILTA_COMP	SS Vieillesse TA (complément 2012)	3 086.00	0,100	3.09		0,100	3.09
COTVIEILTOT	SS Vieillesse/Veuvage totalité	4 845.00	0,100	4.85		1,600	77.52
COTAF	SS Allocations familiales	4 845.00				5,400	261.63
COTCSA	SS CSA	4 845.00				0,300	14.54
COTAT	SS Accident du travail	4 845.00				2,500	121.13
COTFNAL	SS FNAL TA < 20 salariés	3 086.00				0,100	3.09
COTCHOMAGE	Assurance chômage	4 845.00	2,400	116.28		4,000	193.80
COTCHOMAGS	AGS	4 845.00				0,300	14.54
COTRTA	ARRCO Retraite Cadre TA	3 086.00	3,000	92.58		4,500	138.87
COTRTB_PA#	AGIRC Retraite Cadre TB	1 759.00	7,700	135.44		12,600	221.63
COTCET	AGIRC CET Cadre	3 086.00	0,130	4.01		0,220	6.79
COTAGFFTA	ARRCO AGFF Cadre TA	3 086.00	0,800	24.69		1,200	37.03
COTAGFFTB_PA#	AGIRC AGFF Cadre TB	1 759.00	0,900	15.83		1,300	22.87
COTAPEC	AGIRC APEC Cadre TA	3 086.00	0,024	0.74		0,036	1.11
COTAPECTB_PA#	AGIRC APEC Cadre TB	1 759.00	0,024	0.42		0,036	0.63
COTPREVTA	Prévoyance Cadre TA (décès obligatoire)	3 086.00				1,500	46.29
COTPREVTB	Prévoyance Cadre TB	1 759.00				1,500	26.39
COTCSG	SS CSG déductible	4 832.89	5,100	246.48			
COTCSG1	SS CSG non déductible	4 832.89	2,400	115.99			
COTCRDS	SS CRDS non déductible	4 832.89	0,500	24.16			
	Cotisations salariales			1 026.12			
	Cotisations patronales						2 067.25
	Net imposable			3 959.03			
	Net à payer			3 818.88			

1

Congés payés	
Acquis N-1 :	0.00
Acquis en cours N :	2.08
Pris N-1 :	0.00
Reste N-1	0.00

Dates de congés payés

Charges	
Salariales :	1 026.12
Patronales :	2 067.25
Totales :	3 093.37
Coût global :	6 912.25

Net à payer : 3 818.88 EUR
Paiement par :
Date de paiement : 30/06/2013

	Plafond S.S.	Heures Trav.	Jours Trav.	Brut S.S.	Tranche A	Tranche 2	Net imposable
Mois	3 086.00	151.67	20.00	4 845.00	3 086.00	0.00	3 959.03
Cumul	3 086.00	151.67	20.00	4 845.00	3 086.00	0.00	3 959.03

EBP Informatique Pour faire valoir vos droits, conservez ce bulletin sans limitation de durée.

Les points de vigilance

1. **L'indemnité de non-concurrence :** elle doit apparaître nommément sur le bulletin de salaire et elle est soumise aux cotisations sociales au même titre que les autres revenus d'activité. Dans l'exemple de la situation décrite ici, son montant est basé sur 70 % de la rémunération mensuelle du salarié dont le contrat est rompu et son versement repose visiblement sur une base mensuelle.

À retenir

Lorsqu'un salarié est soumis à une clause de non-concurrence et que celle-ci est appliquée au moment de la rupture du contrat, elle entraîne inévitablement une contrepartie financière (sous peine de nullité de la clause). Cette contrepartie peut être versée en une seule fois au salarié, mais elle est souvent réglée en plusieurs fois selon un rythme variable (mensuel ou trimestriel par exemple), de façon échelonnée sur la durée d'application de la clause de non-concurrence. Les employeurs disposent ainsi d'un moyen de pression supplémentaire vis-à-vis du salarié, car il est plus aisé pour eux de stopper les versements en cas de non-respect de la clause.

Situation 2 : Un salarié perçoit la totalité de son indemnité de non-concurrence au moment de la rupture de son contrat de travail

BULLETIN DE PAYE N° 1 Période de paye : 01/06/2013 au : 30/06/2013

EDITIONS TISSOT
9, rue du pré Paillard
74940 ANNECY-LE-VIEUX

SIRET : NAF :
URSSAF :

Date d'entrée : 01/06/2012 Sortie : 30/06/2013
Date ancienneté : 01/06/2012
Nature d'emploi : Ingénieur projet
Statut catégoriel : Position :
Niveau :
N° S.S. : 2-90-27-22-705-951-23 Echelon :
Service : Coefficient :

Madame HUBERT Isabelle
15, Allées des Camélias
74160 ST JULIEN EN GENEVOIS

CCN : Exploitations pépinières horticulture Haute Savoie

Code	Libellé	Base	Taux	Montant	Part patronale Base	Taux	Montant
GMENS	Salaire de base	151.67	18,790	2 850.00			
GINDNONCURRENCE	Indemnité de non concurrence	47 880.00	1,000	47 880.00			
	Total Brut SS			50 730.00			
COTMALAD	SS Maladie	50 730.00	0,750	380.48		12,800	6 493.44
COTVIEILTA	SS Vieillesse TA	3 086.00	6,650	205.22		8,300	256.14
COTVIEILTA_COMP	SS Vieillesse TA (complément 2012)	3 086.00	0,100	3.09		0,100	3.09
COTVIEILTOT	SS Vieillesse/Veuvage totalité	50 730.00	0,100	50.73		1,600	811.68
COTAF	SS Allocations familiales	50 730.00				5,400	2 739.42
COTCSA	SS CSA	50 730.00				0,300	152.19
COTAT	SS Accident du travail	50 730.00				2,500	1 268.25
COTFNAL	SS FNAL TA < 20 salariés	3 086.00				0,100	3.09
COTCHOMAGE	Assurance chômage	12 344.00	2,400	296.26		4,000	493.76
COTCHOMAGS	AGS	12 344.00				0,300	37.03
COTRTA	ARRCO Retraite Cadre TA	3 086.00	3,000	92.58		4,500	138.87
COTRTGMP	AGIRC Retraite Cadre GMP	268.33	7,700	20.66		12,600	33.81
COTCET	AGIRC CET Cadre	3 086.00	0,130	4.01		0,220	6.79
COTAGFFTA	ARRCO AGFF Cadre TA	3 086.00	0,800	24.69		1,200	37.03
COTAGFFTB_SI	AGIRC AGFF Cadre TB SI	47 644.00	0,900	428.80		1,300	619.37
COTAPEC	AGIRC APEC Cadre TA	3 086.00	0,024	0.74		0,036	1.11
COTAPECTB_SI	AGIRC APEC Cadre TB SI	47 644.00	0,024	11.43		0,036	17.15
COTPREVTA	Prévoyance Cadre TA (décès obligatoire)	3 086.00				1,500	46.29
COTPREVTB	Prévoyance Cadre TB	9 258.00				1,500	138.87
COTPREVTC	Prévoyance Cadre TC	12 344.00				1,500	185.16
COTCSG	SS CSG déductible	50 884.30	5,100	2 595.10			
COTCSG1	SS CSG non déductible	50 884.30	2,400	1 221.22			
COTCRDS	SS CRDS non déductible	50 884.30	0,500	254.42			
	Cotisations salariales			5 589.43			
	Cotisations patronales						13 482.54
	Net imposable			46 616.21			
	Net à payer			45 140.57			

Congés payés	
Acquis N-1 :	0.00
Acquis en cours N :	2.08
Pris N-1 :	0.00
Reste N-1	0.00

Dates de congés payés

Charges	
Salariales :	5 589.43
Patronales :	13 482.54
Totales :	19 071.97
Coût global :	64 212.54

Net à payer : 45 140.57 EUR
Paiement par :
Date de paiement : 30/06/2013

	Plafond S.S.	Heures Trav.	Jours Trav.	Brut S.S.	Tranche A	Tranche 2	Net imposable
Mois	3 086.00	151.67	20.00	50 730.00	3 086.00	0.00	46 616.21
Cumul	3 086.00	151.67	20.00	50 730.00	3 086.00	0.00	46 616.21

EBP Informatique Pour faire valoir vos droits, conservez ce bulletin sans limitation de durée.

Les points de vigilance

1. **L'indemnité de non-concurrence :** elle doit apparaître nommément sur le bulletin de salaire et elle est soumise aux cotisations sociales au même titre que les autres revenus d'activité. Dans l'exemple de la situation décrite ici, le montant de l'indemnité qui sera versé en une seule fois est basé sur 70 % de la rémunération mensuelle du salarié sur une période de deux ans (vingt-quatre mois). Le montant de l'indemnité est donc de 47.880 euros (2.850 x 70 % x 24).

À retenir

Une indemnité de non-concurrence peut donc être versée en plusieurs fois de manière échelonnée sur la durée d'application de la clause. Mais elle peut également être réglée en totalité au moment de la rupture du contrat de travail. Dans cet exemple, il s'agit d'un salarié percevant une indemnité de non-concurrence dont le montant a été évalué à 70 % de sa rémunération mensuelle. La durée de la clause est limitée à deux années et le montant de l'indemnité de non-concurrence est versé en une seule fois et non de manière échelonnée.